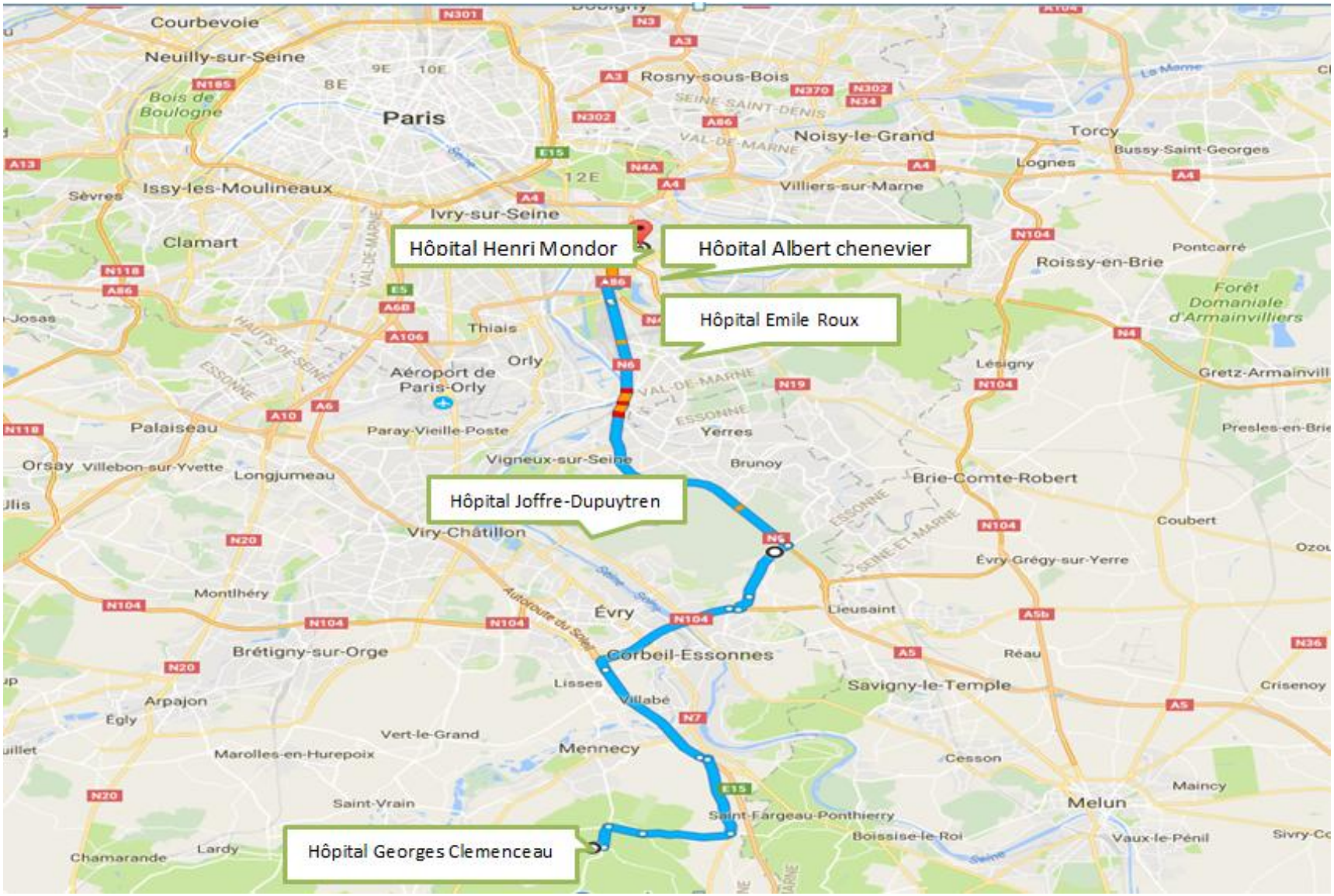
Plan de formation et Groupement Hospitalier

Un plan de formation territorial : exemple du Groupement Hospitalier Henri Mondor (AP-HP)

1 - Un Groupement Hospitalier protéiforme sur un territoire de santé vaste

Le Groupement Hospitalier couvre deux départements (94 et 91).



1 - Un Groupement Hospitalier protéiforme sur un territoire de santé vaste

Toutes les spécialités sont représentées, en dehors de la gynécologie et de la pédiatrie.

Etablissement	Spécialité dominante	
Henri Mondor	MCO	4 487 agents - 2 RF + 4 assistantes
Albert Chenevier	Psychiatrie - SSR Neuro	
Emile Roux	Gériatrie - MG, SSR, SLD	1 496 agents - 1 RF + 2 assistantes
Joffre-Dupuytren	Gériatrie - MG, SSR, SLD	983 agents - 1 RF + 2 assistante S
Georges Clémenceau	Gériatrie - MG, SSR, SLD	701 agents

2- Agir en transversal et par site

Forces

- Une identité AP-HP multi-sites
- Une mutualisation déjà existante pour la formation PNM et PM - centre de formation APHP
- La formation est un facteur d'attractivité

Faiblesses

- Disparité des spécialités malgré un projet médical et de soins commun
- Eloignement des sites

2 - Agir en transversal et par site

Opportunités

- Virage ambulatoire
- Concentration des moyens : mutualisation des sessions de formation
- Développement du besoin de l'offre de santé gériatrique sur les territoires de santé du Groupement Hospitalier

Menaces

- Insécurité juridique liée au non-respect des formations réglementaires
- Inadéquation compétences-poste
- Dispersion des actions de formation

3 - Un calendrier de recensement des besoins adapté au suivi de la stratégie d'établissement

Elaboration du plan	Périodes
Définition des axes de formation pour l'année N+1 – DRH et DSAP	Fin mai et début juin
Orientations de la DRH du siège	Entre juin et septembre
Envoi de la note DRH du Groupement Hospitalier pour le recueil des besoins aux pôles et directions	Juin
Recueil des besoins individuels : les cadres font les entretiens professionnels et de formation	Juillet, août et septembre
Réunions assurées par les RF avec les CPP et directions pour le recueil des projets collectifs	Juin, juillet
Coordination des Responsables de Formation des sites pour les formations collectives	Juin, juillet
Elaboration du plan, respectivement par chaque RF de site + agrégation par la coordinatrice	Juillet, septembre
Commission de validation du plan proposé avec la direction de site, la DRH, la DSAP, les OS	Fin septembre
Saisie du plan pour le siège AP-HP - validation après le CTLE	décembre
Notification budgétaire	Mars en N
Présentation du Plan CTLE	1er trimestre N
Présentation du Plan CSIMRT	2ème trimestre N

4 - Des missions identifiées entre les Responsables de Formation et la Coordinatrice du Groupement Hospitalier

- **Missions de la Responsable de Formation de site :**

1. Assure le recueil des besoins de son site : RV avec les CPP et directions respectives
2. Élabore le plan de formation du site / budget alloué - budget aligné sur l'année N-1
3. Accompagne et évalue les dispositifs de formation
4. Accompagne les projets du site
5. Gère le budget du site
6. Gère les assistantes de son service (gestion des inscriptions, des achats de formation et des frais de missions)

4 - (suite) Des missions identifiées entre les Responsables de Formation et la Coordinatrice du Groupement Hospitalier

- **Missions de la Coordinatrice du Groupement Hospitalier :**

1. Organise l'harmonisation du plan du Groupement Hospitalier - agrégation des 4 plans - rencontre des directions et des CPP avec les RF
2. Travail de mutualisation de certaines formations : appels d'offres élargi au Groupement Hospitalier (élaboration des cahiers des charges et ouverture des plis)
3. Pilote le budget annuel (tableau commun aux sites) - entretiens avec les directions des finances et des achats
4. Coordonne les formations réglementaires avec les RF
5. Accompagne le RF et vient en appui des dispositifs complexes des directions des soins
6. Gère des dispositifs RH avec la Conseillère en RH (mobilité/FIR, GPA, emplois avenir)

5 - Méthodes et outils

1. ***Outils de décision :*** réunions avec la DRH, la DSAP, les directions fonctionnelles
2. ***Outils de pilotage :*** logiciels spécifiques d'inscription, d'achat de formation, de statistiques, tableaux Excel, dossier intranet commun (visibilité de tous les dispositifs de formation du Groupement Hospitalier)
3. ***Méthodes pour faire vivre le réseau :*** 4 à 5 réunions annuelles entre RF + réunions avec les AF - Réunions sur site Coordinatrice et RF - Travail collaboratif en transversal / compétences.

6 - Arbitrage budgétaire

- Les formations collectives Groupement Hospitalier et sites, ainsi que les réglementaires sont privilégiées - Elles sont validées par la DRH avant le passage en CTLE.
- Une enveloppe budgétaire dédiée à chaque pôle ou direction est gérée virtuellement par le Cadre Paramédical de Pôle pour les besoins en formations individuelles (congrès, journées, etc.) - L'entretien professionnel et de formation font remonter ces besoins individuels, et le CPP priorise avec le cadre.
- Une commission DU-Masters permet d'arbitrer certains projets de formation diplômants avec les pôles.